

# **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Kasus Pada PT Yamaha Motor Semarang)**

**Andi Kurniawati, SE., MM**

*Jurusan Akuntansi, Akademi Akuntansi Effendiharahap  
Jl. KH Ahmad Dahlan No. 23 Semarang  
Pamungkas\_andi14@yahoo.com*

## **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Yamaha Motor Semarang. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Yamaha Motor Semarang sebesar 109 karyawan. Mengingat jumlah populasi sebesar 109 responden, maka layak untuk dijadikan sampel dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sampling. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dimana sebelumnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $2,720 > \text{nilai } t \text{ tabel } 1,9830$ . Hipotesis kedua menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $2,596 > 1,9830$ . Pada pengujian hipotesis ketiga yaitu lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $5,944 > 1,9830$ . Pengujian hipotesis keempat, kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $3,650 > 1,9830$ . Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja adalah signifikan, dengan nilai  $F$  hitung =  $84,767 > \text{dari } F \text{ tabel} = 2,46$ .*

**Kata kunci :** Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja Karyawan

## **PENDAHULUAN**

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat dewasa ini, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu menghadapi persaingan dan perubahan. Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia sangat menantang karena perubahan muncul sangat cepat dan memiliki masalah yang sangat luas. Untuk mampu bersaing pada era global sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya yang baik, khususnya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang dapat berprestasi maksimal. (Indiyah, 2005)

Seorang karyawan mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan sudah melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, maka hal ini yang diharapkan pimpinan. Akan tetapi, jika tugas-tugas tidak dapat dilaksanakan dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Dalam hal ini kemungkinan karyawan yang diberikan tugas tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya atau karyawan tersebut tidak memiliki dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Hal ini menjadi tugas seorang pimpinan untuk dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar bisa bekerja sesuai dengan arahan yang diberikan. Motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seseorang, akan semakin kuat dorongan yang timbul untuk bekerja lebih giat sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya. (Indiyah, 2005)

Bagi karyawan, kompensasi dalam bentuk riil seperti kompensasi dasar maupun kompensasi variabel adalah penting, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologinya. Namun demikian, tentunya karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan penilaiannya terhadap pengorbanan yang telah diberikan kepada kelompoknya maupun kepada perusahaan. Karyawan juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sebanding dengan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan lainnya, yang menurut pendapatnya karyawan lain tersebut mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dengan dirinya. Apabila harapan karyawan mengenai kompensasi yang demikian dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan. (Suharto et.al, 2005)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin senang karyawan dalam

melaksanakan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya. Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. (Indiyah, 2005)

Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seorang yang mempunyai motif keberhasilan yang tinggi. Prestasi kerja yang tinggi pada seorang karyawan akan bermuara pada kepuasan pelanggan. Selain itu, prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. (Suharto et.al, 2005)

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi dan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari obyek/individu yang karakteristiknya hendak diduga atau diteliti (Djarwanto dan Subagyo, 2001 : 107). Adapun populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan PT YAMAHA MOTOR Semarang sebesar 109 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi (Sugiyono, 2005:73). Mengingat populasi hanya sebesar 109 karyawan, maka layak untuk diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus sampling, hal itu karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit. Sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. (Sugiyono, 2005:73). Dalam hal ini penelitiannya adalah penelitian populasi.

### 2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan, akurat dan reliabel. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah : Kuesioner. Teknik pengumpulan data yang diperlukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang langsung diberikan kepada responden. Dalam hal ini penyebaran kuesioner dilakukan terhadap para karyawan PT YAMAHA MOTOR Semarang.

### 3. Teknik Analisis

#### 1. Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis dengan menggunakan regresi ganda, digunakan untuk mengukur tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan Umum Regresi Berganda

$$Y = b_0 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + b_4.X_4$$

Dimana :

- b<sub>0</sub> : Konstanta
- Y : Prestasi Kerja
- X<sub>1</sub> : Motivasi
- X<sub>2</sub> : Kompensasi
- X<sub>3</sub> : Lingkungan Kerja
- X<sub>4</sub> : Kepuasan Kerja

### 4. Hipotesis

Sesuai dengan permasalahan yang ada maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Motor Semarang.
- H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Motor Semarang.
- H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Motor Semarang.
- H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Yamaha Motor Semarang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara Motivasi kerja (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dan Kepuasan kerja (X<sub>4</sub>) terhadap Prestasi kerja (Y) yang dapat dilihat pada lampiran 8. Hasil perhitungan SPSS diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = -1,780 + 0,221 X_1 + 0,252 X_2 + 0,314 X_3 + 0,217 X_4$$

**Tabel 1.**  
**Koefisien Regresi Linear**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-1.780	1.304		.175
	Motivasi	.221	.081	.249	.008
	Kompensasi	.252	.097	.223	.011
	Lingkungan kerja	.314	.053	.359	.000
	Kepuasan kerja	.217	.060	.220	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber : Hasil olahan SPSS

Dari persamaan regresi berganda tersebut di atas menunjukkan bahwa :

1. Nilai konstanta sebesar -1,780 mempunyai arti bahwa jika variabel-variabel bebas yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) tidak berubah maka prestasi kerja mengalami penurunan sebesar 1,780.
2.  $b_1$  (nilai koefisien regresi motivasi) sebesar 0,221 mempunyai arti bahwa jika motivasi kerja ( $X_1$ ) para karyawan lebih ditingkatkan, seperti gaji yang layak, pemberian insentif, memperhatikan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi dan menempatkan pegawai pada tempat yang sesuai sedangkan variabel yang lain konstan maka prestasi kerja karyawan diharapkan juga akan meningkat sebesar 22,1%.
3.  $b_2$  (nilai koefisien regresi kompensasi) sebesar 0,252 mempunyai arti bahwa jika kompensasi ( $X_2$ ) lebih ditingkatkan, seperti kesesuaian kompensasi, ketepatan pemberian upah, pemberian tunjangan, keadilan dan kelayakan upah sedangkan variabel lain adalah tetap maka prestasi kerja para karyawan juga akan meningkat sebesar 25,2%.
4.  $b_3$  (nilai koefisien regresi lingkungan kerja) sebesar 0,314 mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja ( $X_3$ ) di perusahaan tersebut ditingkatkan, seperti merasa nyaman, kondusif, tidak ada tekanan, kebersamaan, dukungan dan kerja sama sedangkan variabel lain adalah tetap maka prestasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 31,4%.
5.  $b_4$  (nilai koefisien regresi kepuasan kerja) sebesar 0,217 mempunyai arti bahwa jika kepuasan kerja ( $X_4$ ) karyawan ditingkatkan, seperti kesempatan untuk berkembang, keamanan kerja, kebanggaan atas pekerjaan dan perusahaan, keadilan, kepercayaan dan keramahan serta kedudukan sedangkan variabel lain konstan maka prestasi kerja juga akan meningkat sebesar 21,7%.
6. Dari beberapa variabel tersebut di atas, maka factor yang paling dominant dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja, hal itu terlihat dari nilai koefisien regresinya yang lebih tinggi bila dibandingkan variabel lainnya, yaitu sebesar 0,314.

## 2. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi yaitu melalui nilai *Adjusted R Square*. Berikut hasil koefisien determinasi yang dibantu dengan program SPSS :

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.756	1.24

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi

Berdasarkan pada hasil pengujian di atas, maka nilai koefisien determinasi sebesar yaitu sebesar 0,756 dapat diartikan bahwa 75,6 % motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) atau dapat dikatakan bahwa prestasi kerja karyawan sebesar 75,6 % dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) dan kepuasan kerja ( $X_4$ ), sedangkan sisanya 24,4 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

### 3. Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis yang dilakukan, maka faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah kompensasi. Hal itu dapat dibuktikan dengan nilai koefisien regresinya sebesar 0,299 yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan variabel lainnya. Untuk pengaruh antara motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 79,3 %, sedangkan sisanya sebesar 20,7 % dipengaruhi oleh model lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- Berdasarkan hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja, artinya bahwa apabila motivasi lebih ditingkatkan maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hal itu dapat dibuktikan pada hasil perhitungan SPSS yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung sebesar  $2,720 >$  nilai  $t$  tabel  $1,9830$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dugaan adanya pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja dapat diterima.
- Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap prestasi kerja, artinya bahwa apabila kompensasi lebih ditingkatkan maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $2,596 > 1,9830$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh antara kompensasi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dapat diterima.
- Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, artinya bahwa apabila lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan mengalami peningkatan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $5,944 > 1,9830$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dapat diterima.
- Berdasarkan pengujian parsial menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap prestasi kerja, artinya bahwa apabila kepuasan kerja meningkat maka prestasi kerja juga akan meningkat. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t$  hitung lebih besar daripada nilai  $t$  tabel yaitu  $3,650 > 1,9830$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh kepuasan kerja ( $X_4$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dapat diterima.
- Pengaruh antara motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja secara bersama-sama adalah signifikan. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F$  hitung sebesar  $84,767$  pada taraf signifikansi 95 % dengan  $F$  tabel sebesar  $2,46$  sehingga nilai  $F$  hitung  $= 84,767 >$  dari  $F$  tabel  $= 2,46$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya dugaan adanya pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) dapat diterima.

### 2. Saran

Adapun beberapa saran yang dapat diberikan adalah :

- Hendaknya pihak pimpinan lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian keterangan atau penjelasan dari pimpinan tentang pelaksanaan tugas atau pekerjaan untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif. Dengan menciptakan iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- Kompensasi dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Untuk itu hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan lagi terutama perihal ketepatan waktu pemberian upah bagi para karyawan. Karena dengan pemberian upah yang tepat waktu maka hal itu akan berpengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.
- Lingkungan kerja dari hasil penelitian terbukti mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga pihak perusahaan perlu lebih meningkatkan lingkungan kerja, terutama pimpinan harus lebih selektif dalam memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi, sehingga hal itu akan mempengaruhi kecemburuan sosial antar karyawan yang berdampak pada menurunnya prestasi kerja karyawan.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Untuk itu hendaknya kepuasan kerja perlu mendapat perhatian dari pimpinan, terutama pemberian kesempatan bagi karyawannya untuk berkembang sehingga hal itu akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
- Hendaknya pada penelitian selanjutnya dilakukan dengan menambah variabel penelitian yang digunakan sehingga didapatkan kesimpulan yang lebih akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anton, 1986. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1 & 2. LP3ES. Jakarta.
- Dessler, Gary, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 2, Prenhallindo, Jakarta.
- ....., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 4, Prenhallindo, Jakarta
- Djarwanto dan Subagyo, Pangestu, 2001, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam, 2002, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gujarati, Damodar (alih bahasa oleh Sumarno Zain), 1998, *Ekonometrika Dasar*, Erlangga, Jakarta
- Hartanto Wungu, Jiwo dan Brotoharsojo, 2003, *Tingkatan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP., 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 1996, *Organisasi Perusahaan*, BPFE, Yogyakarta.
- ....., 1998, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, PT. Alex Media Komputindo, Yogyakarta.
- ....., 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, PT. Alex Media Komputindo, Yogyakarta
- Heidjrachman dan Husnan, Suad, 2001, *Manajemen Personalia*, Cetakan Ketiga, PBFE, Yogyakarta.
- Indiyah, 2005, *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Pegawai pada PT Sucofindo Semarang*, Sripsi. Tidak dipublikasikan. Universitas Semarang. Semarang
- Komarudin, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfa Beta, Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Mas'ud, Fuad, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep & Aplikasi*, Badan Penerbit UNDIP, Semarang
- Nazir, M. 1998, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nia, Rahmawati, 2004, *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai*, Skripsi. Universitas Stikubank Semarang
- Nitisemito, Alex. S, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- ....., 2001, 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ravianto,J., 2001, *Produktivitas dan Tenaga Kerja*, Lembaga Suara Informasi, Jakarta.
- Riduwan, 2005, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Penerbit Alfabeta, Bandung
- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi : Konsep – Kontroversi – Aplikasi*, PT. Prehallindo, Jakarta
- Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Gramedia Pusaka Utama, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, 1990, *Manajemen Modern : Konsep dan Aplikasi*, Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono, 2005, *Metodologi Penelitian*, Alfa Beta, Jakarta.
- Suharto, Budi Cahyono, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah*
- Supranto, J. 1995, *Statistik Teori dan Aplikasi*, Erlangga, Jakarta.
- Winardi, J. 2002, *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*, Cetakan Kedua, Raja Grafindo Persada, Jakarta.